



**You have downloaded a document from
RE-BUS
repository of the University of Silesia in Katowice**

Title: Etyka pracy i przywiązanie organizacyjne a wypalenie zawodowe

Author: Damian Grabowski, Agata Chudzicka-Czupała, Małgorzata Chrupała-Pniak, Żaneta Rachwaniec-Szczecińska, Marta Stasiła-Sieradzka, Wanda Wojciechowska

Citation style: Grabowski Damian, Chudzicka-Czupała Agata, Chrupała-Pniak Małgorzata, Rachwaniec-Szczecińska Żaneta, Stasiła-Sieradzka Marta, Wojciechowska Wanda. (2019). Etyka pracy i przywiązanie organizacyjne a wypalenie zawodowe. „Medycyna Pracy” vol. 70, nr 3 (2019), s. 305-316, doi 10.13075/mp.5893.00800



Uznanie autorstwa - Użycie niekomercyjne - Licencja ta pozwala na kopiowanie, zmienianie, remiksowanie, rozprowadzanie, przedstawienie i wykonywanie utworu jedynie w celach niekomercyjnych. Warunek ten nie obejmuje jednak utworów zależnych (mogą zostać objęte inną licencją).



UNIwersYTET ŚLĄSKI
W KATOWICACH



Biblioteka
Uniwersytetu Śląskiego



Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego

ETYKA PRACY I PRZYWIĄZANIE ORGANIZACYJNE A WYPALENIE ZAWODOWE

WORK ETHIC, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND BURNOUT

Damian Grabowski¹, Agata Chudzicka-Czupała¹, Małgorzata Chrupała-Pniak²,
Żaneta Rachwaniec-Szczecińska³, Marta Stasiła-Sieradzka², Wanda Wojciechowska¹

¹ SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny / SWPS University of Social Sciences and Humanities, Warsaw, Poland
Wydział Zamiejscowy w Katowicach, Zakład Psychologii Zachowań Społecznych i Organizacyjnych / Faculty of Psychology,
Department of Social and Organizational Behavior Psychology

² Uniwersytet Śląski w Katowicach / University of Silesia, Katowice, Poland
Wydział Pedagogiki i Psychologii, Instytut Psychologii, Zakład Psychologii Pracy i Organizacji / Faculty of Pedagogy and Psychology,
Institute of Psychology, Work and Organizational Psychology Department

³ Śląski Uniwersytet Medyczny w Katowicach / Medical University of Silesia, Katowice, Poland
Wydział Nauk o Zdrowiu, Katedra Nauk Społecznych i Humanistycznych, Zakład Psychologii / School of Health Sciences,
Chair of Social Sciences and Humanities, Department of Psychology

STRESZCZENIE

Wstęp: Artykuł prezentuje wyniki badań nad związkami etyki pracy i przywiązania organizacyjnego z wypaleniem zawodowym, dokonanych na próbie pracowników różnych firm i zawodów: prawników, informatyków, lekarzy, kolejarzy, urzędników oraz nauczycieli (N = 335). **Materiał i metody:** Badania przeprowadzono zgodnie z modelem *Wymagania–zasoby pracy*. Etyka pracy została zbadana za pomocą *Wielowymiarowego profilu etyki pracy*, mierzącego 8 czynników: spostrzeganie pracy jako wartości moralnej, wartościowanie ciężkiej pracy, traktowanie pracy jako centralnego elementu życia, niechęć do marnowania czasu, niechęć do czasu wolnego, odraczanie gratyfikacji, poleganie na sobie oraz gotowość do uczciwego postępowania. Przywiązanie do organizacji zmierzono *Skalą przywiązania do organizacji*, która obejmuje 3 wymiary: przywiązanie afektywne, normatywne oraz przywiązanie trwałe. Wypalenie oceniono za pomocą *Kwestionariusza wypalenia zawodowego* (polska adaptacja *Link Burnout Questionnaire*), który mierzy 4 wymiary wypalenia: wyczerpanie psychofizyczne, brak zaangażowania w relacje z klientami, poczucie braku skuteczności zawodowej oraz rozczarowanie. **Wyniki:** Wyniki badań pokazały, że wymiary etyki pracy oraz przywiązania do organizacji korelują negatywnie z wymiarami wypalenia. Istotnymi predyktorami obniżającymi wypalenie w ramach etyki pracy okazały się: traktowanie pracy jako wartości moralnej, wysokie wartościowanie ciężkiej pracy, traktowanie pracy jako wartości centralnej w życiu, niechęć do czasu wolnego i gotowość do uczciwego postępowania oraz przywiązanie afektywne. **Wnioski:** Wybrane wymiary etyki pracy i przywiązania do organizacji pełnią rolę zasobów osobistych, obniżających poziom wypalenia zawodowego. Etyka pracy oraz afektywne i normatywne przywiązanie do organizacji zmniejszają rozczarowanie pracą. Med. Pr. 2019;70(3):305–316

Słowa kluczowe: wypalenie zawodowe, przywiązanie do organizacji, etyka pracy, wyczerpanie psychofizyczne, rozczarowanie, model *Wymagania–zasoby pracy*

ABSTRACT

Background: This work aims to present the results of a research study on the relations between work ethic, organizational commitment and job burnout. The authors investigated a sample of employees representing different industries and companies, e.g., lawyers, IT specialists, medical doctors, clerks, teachers and railwaymen (N = 335). **Material and Methods:** The research study was based on the *Job Demands–Resources* model. The work ethic measured by the Polish adaptation of the *Multidimensional Work Ethic Profile* consisted of 8 factors: the value of hard work, work as a central value of life, unwillingness to waste time, aversion to free time, delayed gratification, self-reliance, morality, and work as a moral duty. The organizational commitment measured by the *Organizational Commitment Scale* consisted of 3 components: affective commitment, normative commitment and continuance commitment. To measure job burnout, the Polish adaptation of the *Link Burnout Questionnaire* was used, which is composed of 4 dimensions of burnout: psycho-physical exhaustion, relationship deterioration, the sense of professional failure, and disillusion. **Results:** The study shows that work ethic dimensions and organizational commitment are negatively correlated with job burnout. Significant predictors which can reduce job burnout include work as a moral duty, the value of hard work, work as a central value of life, aversion to free time and morality as dimensions of work ethic and affective commitment. **Conclusions:** Some dimensions of work ethic and organizational commitment constitute job resources and can decrease job burnout. Work ethic, and affective and normative commitment reduce the sense of disillusion. Med. Pr. 2019;70(3):305–16

Key words: job burnout, organizational commitment, work ethic, psycho-physical exhaustion, disillusionment, *Job Demands–Resources* model

Autorka do korespondencji / Corresponding author: Małgorzata Chrupała-Pniak, Uniwersytet Śląski w Katowicach, Wydział Pedagogiki i Psychologii, Instytut Psychologii, Zakład Psychologii Pracy i Organizacji, ul. Grażyńskiego 53, 40-126 Katowice, e-mail: malgorzata.chrupala-pniak@us.edu.pl
Nadesłano: 18 lipca 2018, zatwierdzono: 16 listopada 2018

WSTĘP

Syndrom wypalenia zawodowego jest obecnie najczęściej badanym zagadnieniem w psychologii pracy i zdrowia. Światowa Organizacja Zdrowia (World Health Organization – WHO) podaje, że w skali globalnej nawet 300 mln pracowników cierpi z powodu różnego rodzaju zaburzeń zdrowotnych, będących następstwem przewlekłego stresu w pracy. W gospodarce przekłada się to na straty roboczo-godzin o wartości 1 trylionu dolarów rocznie. Jednocześnie w 2017 r. Światowe Forum Ekonomiczne podtrzymało swoje zalecenia dotyczące konieczności interwencji zapobiegających rozprzestrzenianiu się w organizacjach syndromu wypalenia zawodowego – nowiej choroby XXI w. Polegają one na obniżaniu organizacyjnych czynników ryzyka stresu w pracy i promocji pozytywnych bodźców wzmacniających pracowników w radzeniu sobie z sytuacją stresu zawodowego.

W ostatnich 40 latach zjawisko wypalenia zawodowego badano na całym świecie [1], głównie wśród przedstawicieli zawodów medycznych i opieki społecznej [2–4], nauczycieli [4] oraz pracowników sektora usług publicznych [2,5]. Wyniki badań potwierdzają środowiskowe przyczyny wypalenia [6,7]. Podobnie wyglądają rezultaty polskich badań [8–10]. Dotychczasowe metaanalizy wyników potwierdzają także istotną rolę osobowościowych (w tym postaw wobec pracy) predyktorów wypalenia, jak również znaczenie zasobów i wymagań pracy dla występowania wypalenia. Jednocześnie autorzy podkreślają, że wciąż brakuje badań prowadzonych wśród innych zawodów [11] oraz uwzględniających szerszy wachlarz zmiennych osobowościowych.

Artykuł ten wpisuje się w nurt badań eksplorujących zjawisko wypalenia zawodowego w zakresie analizy czynników osobowościowych i organizacyjnych, które mogą chronić pracownika przed negatywnymi skutkami stresu w pracy.

Celem prezentowanych badań było uzupełnienie luki w literaturze oraz sprawdzenie relacji etyki pracy i przywiązania do organizacji z wypaleniem zawodowym. Uwzględniając wyniki wcześniejszych badań dotyczących związków etyki pracy i przywiązania do organizacji [12,13] oraz przywiązania do organizacji i wypalenia zawodowego [14], podjęto próbę odpowiedzi na pytania o charakter ewentualnych związków i uzupełnienie braku informacji w tym obszarze badań.

Wypalenie zawodowe i model Wymagań–zasobów pracy

W ujęciu klasycznym wypalenie to psychologiczny syndrom pojawiający się jako następstwo przewlekłego wy-

czerpania w pracy i braku zainteresowania pracą [15], przejawiający się takimi symptomami jak wyczerpanie emocjonalne (*emotional exhaustion*), depersonalizacja (*depersonalization*) oraz obniżonym poczuciem własnych dokonań osobistych (*reduced personal accomplishment*).

Pierwsze objawy wypalenia zawodowego, którego źródłem są przerastające jednostkę wymagania pracy, to poczucie nadmiernego obciążenia emocjonalnego i przekonanie, że własne zasoby radzenia sobie z emocjami uległy zmniejszeniu. Pojawiają się odczucia ogólnego zmęczenia, braku energii do działania, a także drażliwość i impulsywność [16]. Z kolei depersonalizacja to brak empatii oraz skłonność do obojętnego reagowania na współpracowników i innych ludzi, związane z utratą idealizmu i sensu w pracy [15]. Istotą obniżonego poczucia dokonań osobistych jest natomiast zmniejszenie wiary we własne kompetencje i osiągnięcia zawodowe, związane z wyczerpaniem zasobów [15,16].

Początkowo zjawisko wypalenia było odnoszone do przedstawicieli zawodów polegających na intensywnej pracy z ludźmi, czyli służby społecznej. Z czasem okazało się, że tego psychologicznego syndromu doświadczała też osoby o profesjach niezwiązanych bezpośrednio z pomaganiem, np. sprzedawcy, informatycy i żołnierze. Stąd też w końcu XX w. przedefiniowano to pojęcie i jego składniki, tworząc nową wersję klasycznej teorii wypalenia. W nowym ujęciu wypalenie oznacza wyczerpanie rozpatrywane jako stan, w którym jednostka cynicznie odnosi się do wartości stanowiących treść jej pracy i nie ma nadziei na osiąganie w niej wysokich wyników. Uznano, że wyczerpanie, oprócz spadku energii, to także utrata sił fizycznych oraz zmniejszenie zasobów poznawczych. Poczucie obniżonych osiągnięć osobistych, odnoszące się do poczucia obniżonej skuteczności zawodowej [15], jako najsłabszy czynnik wypalenia, w nowszych konceptualizacjach zostało usunięte [2].

Wypalenie pojawia się na skutek przedłużającej się odpowiedzi organizmu na chroniczne emocjonalne i interpersonalne stresory w pracy. Wynika ono z niedopasowania w relacji człowiek–środowisko, niezgodności pomiędzy wymaganiami pracy a potrzebami, aspiracjami i możliwościami badanej osoby [16]. Wyniki wieloletnich badań prowadzonych w różnych kulturach potwierdziły, że czynnikami organizacyjnymi wywołującymi wypalenie są nadmierne obciążenie pracą, brak kontroli, niewystarczające nagrody organizacyjne, brak wsparcia społecznego, poczucie niesprawiedliwości oraz konflikt wartości pracownika i zakładu pracy [6,15].

Powyższy klasyczny model wypalenia został rozbudowany przez włoskiego badacza Santinello [17]. Autor uwzględnił, obok wyczerpania psychofizycznego, braku zaangażowania w relacje z klientami i poczucia braku skuteczności zawodowej, także 4 wymiar – rozczarowanie. Santinello traktuje rozczarowanie jako utratę złudzeń co do możliwości poszukiwania sensu w pracy zawodowej. Wymiar ten koresponduje z wynikami badań, które sugerują, że czynnikami sprzyjającymi wypaleniu mogą być też niektóre cechy osobowościowe i postawy wobec pracy [15], charakteryzujące zwłaszcza osoby o idealistycznym stosunku do wykonywanego zawodu, świadomie poszukujące w nim sensu. Jak podaje Pines [18], na wypalenie są szczególnie narażone osoby silnie zaangażowane w pracę, które oczekują, że sukces zawodowy zapewni im poczucie celu życia.

Modelem pozwalającym na wyjaśnianie zjawiska wypalenia zawodowego, uwzględniającym zarówno czynniki organizacyjne, jak i osobowościowe, jest model *Wymagań–zasobów pracy* [Job Demands–Resources (JD-R) model]. Zakłada on istnienie 2 grup czynników, czyli wymagań oraz zasobów pracy i odpowiadających im procesów motywacyjnych lub zaburzeniowych, które wpływają na poziom wypalenia zawodowego [2]. Wymagania pracy to fizyczne, społeczne, psychiczne, poznawcze i emocjonalne lub organizacyjne aspekty pracy, które utrudniają jej wykonywanie i przyczyniają się do ciągłego długotrwałego fizycznego i umysłowego wysiłku pracownika, przeznaczonego na radzenie sobie i realizację powierzonych mu zadań [2]. Obejmują przeciążenie pracą, trudności związane z wypełnianiem obowiązków zawodowych, konflikt roli, presję czasową (w realizacji zadań), wymagania emocjonalne oraz dysonans rodzina–praca. Zasoby pracy w modelu JD-R oznaczają fizyczne, społeczne, psychiczne i organizacyjne aspekty jej wykonywania, które pomagają osobom osiągnąć jej cele. Zasoby redukują poziom wymagań i związane z nimi fizyczne i psychologiczne koszty oraz sprzyjają indywidualnemu rozwojowi pracowników [19]. Obejmują one autonomię pracy, wsparcie, bezpieczeństwo zatrudnienia, otrzymywanie informacji zwrotnych, sprawiedliwość organizacyjną w zakresie nagród oraz sprzyjający klimat firmy [2]. Model JD-R przyjmuje, że zasoby pracy pozwalają przewidywać zaangażowanie w obowiązki zawodowe, natomiast wymagania – stopień wypalenia zawodowego. Dodatkowo do modelu JD-R włączone zostały zasoby osobiste pracownika, które mogą oddziaływać na zasoby i wymagania pracy oraz moderować ich relacje z wypaleniem i zaangażowaniem [20].

Etyka pracy i przywiązanie do organizacji a wypalenie zawodowe

Etyka pracy odnosi się do spostrzegania i traktowania pracy jako obowiązku, powinności oraz wartości moralnej, a także nadawania szczególnego znaczenia ciężkiej, intensywnej pracy [21]. Pracownicy z wysoką etyką pracy cenią pracowitość, a piętnują lenistwo – są przekonani, że obowiązki zawodowe należy wykonywać jak najlepiej. Powinność oznacza tu obowiązek moralny, zaś pracowitość jest rozpatrywana jako cnota [22]. W takim znaczeniu etyka pracy odnosi się do norm, postaw i zachowań, a treścią komponentu emocjonalno-oceniającego jest wysokie wartościowanie (kult) pracy [22].

Miller i wsp. [23] opisali 7 wymiarów etyki pracy:

1. Stawianie pracy w centrum życia – przeświadczenie, że stanowi ona podstawową aktywność życiową.
2. Wiara w sens ciężkiej pracy – przekonanie, że wiedzie ona do sukcesu oraz stanowi receptę na problemy i trudy życia.
3. Niechęć do marnowania czasu – skłonność do traktowania czasu w kategoriach cennego zasobu.
4. Niechęć do czasu wolnego – przekonanie, że aktywności czasu wolnego są mniej wartościowe.
5. Odraczenie gratyfikacji – uznawanie wartości nagród, na które trzeba poczekać.
6. Niezależność, poleganie na sobie, indywidualizm – przekonanie, że człowiek sam odpowiada za swoje czyny, a poleganie na innych może prowadzić do lenistwa.
7. Moralność i etyka – nacisk na uczciwość w relacjach z innymi.

Morrow [13] w swoim modelu traktuje etykę pracy jako rdzeń szerokiego pojęcia przywiązania do pracy, obejmującego przywiązanie do kariery i organizacji (tzw. przywiązanie trwania i afektywne) oraz identyfikację z pracą. Metaanaliza przeprowadzona przez Browna [12] pozwala uznać etykę pracy za warunek powstawania identyfikacji (*job involvement*) oraz przywiązania do organizacji (*organizational commitment*).

Allen i Meyer początkowo [24] przedstawili przywiązanie do organizacji dwuwymiarowo: jako przywiązanie afektywne, oznaczające emocjonalny związek z zakładem pracy, bazujący na identyfikacji i zaangażowaniu się, oraz przywiązanie trwania, związane ze spostrzeganiem kosztów, jakie pracownik musiałby ponieść w sytuacji odejścia z miejsca zatrudnienia. Następnie autorzy włączyli do modelu przywiązania organizacyjnego 3 wymiar – normatywny. W tym ujęciu przywiązanie odzwierciedla spostrzeganą powinność pozostania i lojalności wobec organizacji.

Składnik afektywny przywiązania (*affective commitment*) oznacza emocjonalną pozytywną relację pracownika z zakładem pracy, w którym jest zatrudniony. Podstawą pozostawania w danej organizacji i aktywnego uczestnictwa w jej funkcjonowaniu jest w tym komponencie wewnętrzna chęć, pragnienie identyfikowania się i angażowania w sprawy organizacji („pracuję tutaj, bo tego chcę”). Pracownik jest zadowolony z pracy – pozwala mu ona na realizację potrzeb i celów oraz zapewnia ze swojej strony wsparcie i uznanie.

Przywiązanie trwałe (*continuance commitment* lub *alienative commitment*), to przekonanie o konieczności pozostania w pracy wraz ze względu na ryzykowne konsekwencje związane z rezygnacją. Może ono oznaczać rodzaj przymusu pozostawania w organizacji ze względu na dużą inwestycję, jaką poczyniła jednostka wobec pracy. Trwanie ma wyraźnie charakter instrumentalny i jeśli pracownik otrzyma atrakcyjniejszą ofertę, odejdzie z organizacji [25].

Przywiązanie normatywne (*normative commitment*) wynika z poczucia moralnego obowiązku. Jest wywoływane wewnętrznymi naciskami do wypełnienia powinności wobec siebie i innych osób, instytucji, społeczeństwa oraz kraju. Związane jest z dążeniem do doskonałości i samorealizacji [26]. Człowiek racjonalnie ocenia i akceptuje cele, wartości i działania organizacji, a jednocześnie spostrzega swoje uczestnictwo w niej jako moralne zobowiązanie, którego powinien dotrzymać („jestem, bo powinienem” lub „jestem, bo to jest moja misja”).

Jak zostało wspomniane, etyka pracy wiąże się z poszczególnymi komponentami przywiązania do organizacji [12,13]. Badania w zakresie protestanckiej [27] oraz muzułmańskiej [28] etyki pracy dostarczają wprawdzie niejednoznacznych wyników, silnie uzależnionych od kontekstu kulturowego, ale w wielu przypadkach wysoka etyka pracy jest związana z przywiązaniem organizacyjnym. Wyniki badań przeprowadzonych wśród polskich pracowników potwierdzają pozytywne relacje etyki pracy i przywiązania, zwłaszcza afektywnego oraz normatywnego [22].

Na podstawie wcześniejszych rezultatów badań można zakładać, że przywiązanie do organizacji będzie negatywnie związane z wypaleniem zawodowym [14], rozumianym też jako przejaw braku zaangażowania. Kalliath i wsp. [29] pokazali, że niskie przywiązanie organizacyjne jest predyktorem wyczerpania i depersonalizacji.

Powyższe ustalenia oraz model JD-R pozwalają zakładać, że etykę pracy można traktować jako zbiór zasobów osobistych (*personal resources*), który najpraw-

dopodobniej może obniżać poziom wypalenia zawodowego.

Dodatkowo na podstawie modelu Meyera i Allen [25] można wnioskować, że poziom przedstawionego wyżej przywiązania do organizacji jest przejawem istnienia w niej pewnych zasobów pracy (np. sprawiedliwość wymiany, identyfikacja – to one wzmacniają przywiązanie), które, łącznie z etyką pracy, będą obniżać poziom wypalenia.

Celem badań było sprawdzenie, czy i w jaki sposób etyka pracy i przywiązanie do organizacji wiążą się z wypaleniem zawodowym. Uwzględniając wyniki badań dotyczących związków etyki pracy i przywiązania do organizacji [12] oraz przywiązania do organizacji i wypalenia zawodowego [14], podjęto próbę zapełnienia luki w dotychczasowych badaniach tego obszaru, istniejącej szczególnie w Polsce.

Przewidywano wystąpienie związków negatywnych między etyką pracy a wypaleniem zawodowym (jego symptomami). Wymiary etyki pracy potraktowano jako możliwe negatywne predyktory wypalenia zawodowego. Podobnie oczekiwano, że poszczególne wymiary przywiązania do organizacji są negatywnie związane z wypaleniem zawodowym i stanowią predyktory tego zjawiska.

Postawiono zatem następujące hipotezy badawcze:

- hipoteza 1 – wymiary etyki pracy są negatywnie związane z wypaleniem zawodowym i jego symptomami,
- hipoteza 1a – poszczególne wymiary etyki pracy są negatywnymi predyktorami wypalenia zawodowego,
- hipoteza 2 – wymiary przywiązania do organizacji są negatywnie związane z wypaleniem zawodowym i jego symptomami,
- hipoteza 2a – poszczególne wymiary przywiązania są negatywnymi predyktorami wypalenia zawodowego.

MATERIAŁ I METODY

Próba badawcza

W celu zbadania związków między wypaleniem a etyką pracy i przywiązaniem do organizacji przebadano 335 osób pracujących w organizacjach różnych kapitałowo, wielkościami i branżowo na terenie południowej Polski (województwa śląskiego, opolskiego oraz małopolskiego). W próbie znalazły się 173 kobiety (52%) oraz 162 mężczyźni (48%). Badani mieli 18–66 lat, średnia wieku wynosiła ok. 40 lat ($M = 40,60$, $SD = 11,16$).

Grupa 262 osób (78%) mieściła się w przedziale wiekowym 20–50 lat, zaś 56 osób (17,61%) – w przedziale 51–60 lat. Dominowali badani z wykształceniem wyższym (235 osób, 70%) i średnim (84 osoby, 25%). Badanie przeprowadzono w latach 2015–2017. Udział w nim był dobrowolny i anonimowy.

Badanie objęło pracowników różnych przedsiębiorstw: 21 osób pracujących w mikroprzedsiębiorstwach, 77 pracowników małych firm, 94 pracowników pracujących w średnich firmach oraz 143 pracowników dużych przedsiębiorstw. Zbadano osoby wykonujące różne zawody, w tym 50 prawników (wykonujących zawód radcy, adwokata oraz sędziego), 51 informatyków (programistów), 50 lekarzy (różnych specjalności, zatrudnionych w szpitalach oraz przychodniach), 100 kolejarzy (dyżurnych ruchu, nastawniczych, dróżników przejazdowych, toromistrzów, automatyków sterowania ruchem kolejowym, kierowników pociągu gospodarczego i roboczego), 60 urzędników samorządowych (urzędy miejskie) oraz 25 nauczycieli szkół podstawowych. W grupie badanych większość pracowała na podstawie umowy o pracę (306 osób), zaledwie 29 osób pracowało w ramach samozatrudnienia (prawnicy, informatycy, lekarze). Dobór zróżnicowanej próby był celowy: miała obejmować zarówno przedstawicieli zawodów, których specyfika wiąże się z pracą z ludźmi (160 osób), jak i zawodów innych, takich jak kolejarze, informatycy oraz urzędnicy działów finansowych (175 osób), dotychczas nieobjętych analizami wypalenia w polskich badaniach. Średni staż pracy badanych wynosił 16 lat.

Metody

W badaniu wykorzystano 3 różne narzędzia. Do pomiaru wypalenia zawodowego zastosowano *Kwestionariusz wypalenia zawodowego* [30], będący polską adaptacją włoskiego kwestionariusza *Link Burnout Questionnaire* (LBQ) autorstwa Santinello [17]. Kwestionariusz ten bazuje na 4-czynnikowej koncepcji wypalenia, w której każdy wymiar uwzględnia przeciwstawne bieguny. Składa się on z następujących podskal: wyczerpania oraz jego przeciwieństwa, czyli energii; zaangażowania w relacje z klientem i braku tego zaangażowania; dymensji kompetencji zawodowych, skuteczności lub braku skuteczności oraz oczekiwań egzystencjalnych, rozczarowania i satysfakcji. Narzędzie zawiera 24 stwierdzenia – badany ustosunkowuje się do nich każdorazowo na 6-stopniowej skali, której poszczególne punkty odnoszą się do częstości pojawiających się uczuć (nigdy, rzadko, raz lub więcej razy na miesiąc, mniej więcej co tydzień, kilka razy w tygodniu, codziennie).

Podskala *Wyczerpanie psychofizyczne* (WP) obejmuje stwierdzenia dotyczące symptomów zarówno negatywnych, np. poczucie napięcia, bycie pod presją, jak i pozytywnych, np. poczucie bycia aktywnym, pełnym energii, doświadczanych przez pracowników. Współczynnik α Cronbacha wyniósł w tym badaniu prawie 0,7 ($\alpha = 0,697$), co oznacza satysfakcjonującą wartość rzetelności. Podobną wartość przyjął współczynnik ω McDonalda ($\omega = 0,703$).

Podskala *Brak zaangażowania w relacje* (z klientem) (BZR), odnosi się do jakości relacji między pracownikiem a klientem. Na jednym krańcu tej skali znajduje się postawa obojętności i dystansu przekładająca się na zachowania cynizmu i wrogości w stosunku do klienta, a na drugim – zaangażowanie skupione na indywidualnym traktowaniu klienta. Wartości poszczególnych współczynników ($\alpha = 0,631$, $\omega = 0,653$) wskazują na zadowalającą rzetelność tej skali.

Podskala *Poczucie braku skuteczności zawodowej* (PBSZ) odnosi się do subiektywnej oceny własnych kompetencji zawodowych związanych z wykonywaniem zadań w pracy. Stwierdzenia te z jednej strony dotyczą spostrzegania siebie jako osoby skutecznej i zdolnej do wypełniania obowiązków, a z drugiej do widzenia samego siebie jako osoby nieefektywnej, doświadczającej poczucia niezadowolenia z własnej pracy. Wartości poszczególnych współczynników ($\alpha = 0,536$, $\omega = 0,573$) wskazują na umiarkowaną rzetelność tej skali, co nakazuje zachowanie ostrożności w analizie statystycznej oraz we wnioskowaniu bazującym na jej wynikach. Pokazuje to jednocześnie słabość tego czynnika, podobnie jak w modelu 3-czynnikowym Maslach i Leitera [15].

Podskala *Rozczarowanie* (ROZ) opisuje odczucia niespełnienia egzystencjalnych oczekiwań, czyli silnego rozczarowania rozumianego dwójako: z jednej strony jako pojawiająca się w ramach aktywności zawodowej, utrata znaczenia tej aktywności oraz możliwości rozwijania swoich wartości, a z drugiej jako utrata występujących początkowo oraz towarzyszących wykonywaniu pracy pasji, zapału i entuzjazmu. Wartości poszczególnych współczynników ($\alpha = 0,827$, $\omega = 0,830$) wskazują na wysoką rzetelność tej skali.

Wynik ogólny wypalenia zawodowego to suma 4 podskal (WP, BZR, PBSZ, ROZ). Wartości poszczególnych współczynników ($\alpha = 0,777$, $\omega = 0,786$) wskazują na w pełni satysfakcjonującą rzetelność tej skali.

Drugim narzędziem był *Wielowymiarowy profil etyki pracy* (WPEP) [22], polska adaptacja *Multidimensional Work Ethic Profile* (MWEP) Millera i wsp. [23].

Posłużono się tutaj wersją zbudowaną z 24 pozycji, składającą się z następujących 8 podskal:

- *Ciężka praca* (CP) ($\alpha = 0,821$, $\omega = 0,823$),
- *Praca jako centrum życia* (PC) ($\alpha = 0,730$, $\omega = 0,742$),
- *Niechęć do marnowania czasu* (NMC) ($\alpha = 0,740$, $\omega = 0,765$),
- *Niechęć do czasu wolnego, jego dezaprobaty* (NCW) ($\alpha = 0,718$, $\omega = 0,723$),
- *Odraczanie gratyfikacji* (OG) ($\alpha = 0,850$, $\omega = 0,852$),
- *Poleganie na sobie samym / Niezależność* (PS) ($\alpha = 0,792$, $\omega = 0,799$),
- *Moralność/Etyka* (ME) ($\alpha = 0,599$, $\omega = 0,603$),
- *Praca jako obowiązek moralny* (POM) ($\alpha = 0,671$, $\omega = 0,698$).

Do pomiaru nasilenia każdego z 8 wymiarów etyki pracy zastosowano zestaw 5-punktowych skal Likerta, gdzie zadaniem osoby badanej jest wybór odpowiedzi od „całkowicie się nie zgadzam” (CN) do „całkowicie się zgadzam” (CZ). Litera D oznaczała odpowiedź: „trudno powiedzieć”. W dotychczasowych analizach statystycznych wykorzystuje się wskaźnik ogólny, będący sumą 7 podskal, bez skali POM ($\alpha = 0,599$, $\omega = 0,626$). Tutaj postanowiono zastosować sumę 8 podskal, obejmujących 3 dodane pozycje skali POM. Konfirmacyjna analiza czynnikowa pokazuje, że skala WPEP uzyskała zadowalające miary dopasowania zarówno 7-czynnikowego modelu do danych: $\chi^2 = 379,11$, $df = 168$, $RMSEA = 0,061$, $CFI = 0,94$, $SRMR = 0,059$, $NFI = 0,90$, jak i modelu 8-czynnikowego (wraz z POM): $\chi^2 = 482,79$, $df = 224$, $RMSEA = 0,059$, $CFI = 0,95$, $SRMR = 0,058$, $NFI = 0,91$.

Trzecim narzędziem była *Skala przywiązania do organizacji* (SPO) w opracowaniu Bańki i wsp. [31], będąca adaptacją skali Meyera i Allen [25]. Zarówno oryginalne narzędzie, jak i polska adaptacja charakteryzują się satysfakcjonującymi właściwościami psychometrycznymi [31]. Narzędzie składa się z 18 pozycji, w tym na każdy z 3 wymiarów (podskal) przypada po 6 pozycji. Sumując wyniki z 3 podskal, otrzymuje się wynik globalny – wskaźnik przywiązania organizacyjnego (PO). Badani ustosunkowują się do treści pozycji za pomocą 7-stopniowej skali Likerta, uwzględniającej stopnie 1–7 (1 – „całkowicie się nie zgadzam”, 4 – „trudno powiedzieć”, 7 – „zgadzam się w pełni”). W tym badaniu poszczególne podskale uzyskały następujące współczynniki α Cronbacha: *Przywiązanie afektywne* (PA): $\alpha = 0,833$, *Przywiązanie trwania* (PT): $\alpha = 0,748$, *Przywiązanie normatywne* (PN): $\alpha = 0,864$; oraz porównywalne wskaźniki ω McDonalda – PA: $\omega = 0,837$, PT: $\omega = 0,752$, PN: $\omega = 0,867$, co świadczy o wysokiej rzetelno-

ści, w tym spójności wewnętrznej tych skal. W obliczeniach posługiwano się także sumą wszystkich 3 podskal, co stanowi tzw. globalny wskaźnik przywiązania organizacyjnego [3 pozycje (skale): $\alpha = 0,831$, $\omega = 0,853$].

WYNIKI

Strategia analityczna

W celu weryfikacji hipotez 1 i 2 obliczono współczynniki korelacji między poszczególnymi skalami badanych zmiennych oraz ich wskaźnikami globalnymi (sumy skal LBQ, WPEP i SPO). W celu weryfikacji hipotez 1a i 2a przeprowadzono analizę regresji wielorakiej hierarchicznej. Kontrolowano w niej zmienne demograficzne i organizacyjne, wprowadzając je jako pierwszy blok zmiennych. Zmienne takie jak płeć i zawód kodowano zero-jedynkowo (np. płeć była przedstawiona jako 2 zmienne: kobieta i mężczyzna). Następnie wprowadzono bloki zmiennych uwzględnionych w treści hipotez (najpierw blok 2 – wymiary etyki pracy jako zmienne z zakresu osobowości i różnic indywidualnych, później blok 3 – zmienne dotyczące relacji człowiek–organizacja, czyli składniki przywiązania do organizacji). Wszystkie analizy statystyczne przeprowadzono za pomocą pakietu statystycznego Statistica 13.0.

Analizy wstępne

Zanim wykonano właściwe analizy, sprawdzono korelacje między wymiarami etyki pracy i przywiązania do organizacji a wypaleniem zawodowym i jego wymiarami w ramach poszczególnych grup zawodowych (prawnicy, lekarze, informatycy, kolejarze, urzędnicy oraz nauczyciele). Wzorec tych korelacji był we wszystkich grupach bardzo podobny i nie odbiegał od tego, który został przedstawiony w tabeli 1. Test równoważności 6 macierzy korelacji poszczególnych prób zawodowych dał następujące wartości miar: $RMSEA = 0,060$, $SRMR = 0,065$ i wskazał na zadowalający stopień dopasowania. Statystyki opisowe badanych zmiennych dla wszystkich uczestników badania (M, SD) zostały umieszczone w tabeli 1.

Związki etyki pracy i przywiązania do organizacji z wypaleniem zawodowym (weryfikacja hipotez 1 i 2)

Współczynniki korelacji między wynikami poszczególnych skal wszystkich badanych zmiennych oraz wskaźnikami globalnymi (sumy skal LBQ, WPEP oraz SPO) zostały przedstawione w tabeli 1.

Wypalenie, zgodnie z oczekiwaniami, koreluje z etyką pracy przeciętnie i negatywnie, najsilniej, ale nadal

Tabela 1. Korelacje między wymiarami etyki pracy, przywiązaniem do organizacji a objawami wypalenia zawodowego
Table 1. Correlation between dimensions of work ethic, dimensions of organizational commitment and components of job burnout

Zmienna Variable	Korelacja Pearsona Pearson's correlation						
	M	SD	LBQ				
			WP	BZR	PBSZ	ROZ	wypalenie burnout
M			17,24	18,17	13,32	16,18	64,90
SD			5,61	5,56	2,23	6,65	17,28
Etyka pracy wg WPEP / Work ethic according to MWEP	87,21	10,32	-0,36***	-0,28***	-0,21***	-0,45***	-0,43***
praca jako obowiązek moralny / work as a moral obligation (POM)	11,31	2,02	-0,28***	-0,30***	-0,08	-0,34***	-0,34***
ciężka praca / hard work (CP)	10,41	2,71	-0,23***	-0,21***	-0,11*	-0,37***	-0,31***
praca jako centrum życia / centrality of work (PC)	11,27	2,66	-0,28***	-0,23***	-0,17**	-0,39***	-0,36***
niechęć do marnowania czasu / unwillingness to waste time (NMC)	11,19	2,35	-0,23***	-0,17**	-0,14**	-0,27***	-0,27***
niechęć do czasu wolnego / aversion to free time (NCW)	7,94	2,43	-0,19**	-0,10	-0,06	-0,16**	-0,17**
odraczanie gratyfikacji / delayed gratification (OG)	9,30	2,73	-0,15**	-0,14*	-0,06	-0,21***	-0,19***
poleganie na samym sobie / self-reliance (PS)	12,25	2,10	-0,03	0,11*	-0,16**	0,02	-0,01
moralność/etyka / morality/ethics (ME)	13,55	1,50	-0,18**	-0,23***	-0,14**	-0,25***	-0,26***
Przywiązanie organizacyjne wg SPO / Organizational commitment according to OCS	75,67	20,13	-0,41***	-0,30***	-0,19**	-0,45***	-0,45***
przywiązanie afektywne / affective commitment (PA)	25,76	7,31	-0,44***	-0,35***	-0,21***	-0,52***	-0,51***
przywiązanie trwania / continuance commitment (PT)	26,14	7,77	-0,23***	-0,16**	-0,17**	-0,14*	-0,22***
przywiązanie normatywne / normative commitment (PN)	23,77	8,19	-0,39***	-0,27***	-0,11*	-0,51***	-0,43***

BZR – brak zaangażowania w relacje z klientem (pacjentem, podopiecznym lub współpracownikiem) / relationship deterioration (with patients, pupils, wards or colleagues), LBQ – *Kwestionariusz wypalenia zawodowego* [30] (adaptacja *Link Burnout Questionnaire* [17]) / Polish adaptation of *Link Burnout Questionnaire* [17,30], PBSZ – poczucie braku skuteczności zawodowej / the sense of professional failure, SPO – *Skala przywiązania do organizacji* [31] (polska adaptacja *Organizational Commitment Scale* [25]) / OCS – Polish adaptation of *Organizational Commitment Scale* [25,31], ROZ – rozczarowanie / disillusion, WP – wyczerpanie psychofizyczne / psycho-physical exhaustion, WPEP – *Wielowymiarowy profil etyki pracy* [22] (polska adaptacja *Multidimensional Work Ethic Profile* [23]) (suma: POM, CP, PC, NMC, NCW, OG, PS, ME) / MWEP – Polish adaptation of *Multidimensional Work Ethic Profile* [22,23] (sum of: POM, CP, PC, NMC, NCW, OG, PS, ME).

*** p < 0,001, ** p < 0,01, * p < 0,05.

umiarkowanie, z PC, POM i CP. Wypalenie zawodowe koreluje słabiej z wymiarami czasowymi etyki pracy, takimi jak: NCW, PS. Podobne negatywne korelacje można dostrzec, analizując relacje poszczególnych składników wypalenia zawodowego, czyli: WP, BZR, PBSZ i ROZ z poszczególnymi wymiarami etyki pracy. Tylko 2 korelacje – PS z BZR oraz PS z ROZ są dodatnie, ta pierwsza niska i istotna, druga – prawie zerowa. Poleganie na sobie koreluje z wypaleniem bardzo słabo, ujemnie i istotnie tylko z PBSZ. Ujemne i bardzo niskie korelacje dają się też zauważyć w parach PBSZ–NCW, PBSZ–OG oraz BZR–NCW.

Korelacje wypalenia z przywiązaniem do organizacji są w pełni zgodne z przewidywaniami. Wszystkie korelacje są istotne i ujemne, przeciętne, umiarkowane lub słabe. Z wypaleniem zawodowym i jego wymiarami najsilniej koreluje PA, nieco słabiej – PN, a słabo lub

bardzo słabo – PT. Wymiar PBSZ wypalenia koreluje też ze składnikami przywiązania. Na podstawie uzyskanych wyników można przyjąć hipotezy 1 i 2.

Etyka pracy i przywiązanie do organizacji jako predyktory wypalenia zawodowego (weryfikacja hipotez 1a i 2a)

Drugim krokiem badania było przeprowadzenie analizy regresji wielorakiej hierarchicznej. Zmienne demograficzne oraz organizacyjne (ZDO: płeć, wiek, wykształcenie, zawód, staż pracy, wielkość firmy, sposób zatrudnienia oraz krajowy/międzynarodowy zasięg firmy), składniki etyki pracy (POM, CP, PC, NMC, NCW, OG, PS i ME) oraz wymiary przywiązania do organizacji (PA, PT i PN) potraktowano jako zmienne wyjaśniające, zaś wypalenie jako zmienną wyjaśnianą. Zbudowano 3 modele, gdyż w ramy analizy wprowadzano

3 bloki zmiennych. Pierwszym blokiem były zmienne demograficzne i organizacyjne, czyli zestaw zmiennych kontrolowanych. Do 2 bloku należały poszczególne wymiary etyki pracy, 3 blok natomiast stanowiły wymiary przywiązania do organizacji (tabela 2).

Uzyskane rezultaty pozwalają przyjąć hipotezy 1a i 2a. Jak wynika z tabeli 2, predyktorami wypalenia wśród zmiennych demograficznych i organizacyjnych

okazały się przede wszystkim zawód, wielkość firmy i zasięg firmy, co oznacza, że w badanej grupie relatywnie niższego wypalenia doświadczali pracownicy kolei i lekarze, zatrudnieni w międzynarodowych organizacjach średniej wielkości. Jednoczynnikowa analiza wariancji oraz testy *post hoc* Tukeya dla nierównych liczebności pokazały, że wśród badanych lekarze odczuwają nieco niższe wypalenie niż informatycy ($F = 2,70$,

Tabela 2. Regresja wieloraka hierarchiczna etyki pracy, przywiązania do organizacji a wypalenie
Table 2. Hierarchical multiple regression dimensions of work ethic, organizational commitment and burnout

Zmienna niezależna Independent variable	Wypalenie Burnout (β)		
	model 1 ^a	model 2	model 3
Blok 1 – zmienne demograficzne i organizacyjne (ZDO) / Block 1 – demographic and organizational variables (DOV)			
lekarz / medical doctor	-0,15*	-0,10	-0,09
kolejarz / railwayman	-0,17*	-0,20**	-0,12*
wielkość firmy – średnia / company's size – medium	-0,26**	-0,35***	-0,32***
zasięg firmy – międzynarodowa / range of the company – international	-0,13*	-0,16*	-0,14*
Blok 2 – wymiary etyki pracy wg WPEP / Block 2 – dimensions of work ethic according to MWEP			
praca jako obowiązek moralny / work as a moral obligation		-0,19**	-0,14*
ciężka praca / hard work		-0,19**	-0,08
praca jako centrum życia / centrality of work		-0,20**	-0,15**
niechęć do marnowania czasu / unwillingness to waste time		-0,05	-0,00
niechęć do czasu wolnego / aversion to free time		-0,13*	-0,14**
odraczanie gratyfikacji / delayed gratification		0,04	0,01
poleganie na samym sobie / self-reliance		-0,02	-0,07
moralność/etyka / morality/ethics		-0,12*	-0,10*
Blok 3 – wymiary przywiązania do organizacji wg SPO / Block 3 – dimensions of organizational commitment according to OCS			
przywiązanie afektywne / affective commitment			-0,43***
przywiązanie trwania / continuance commitment			0,07
przywiązanie normatywne / normative commitment			0,03
Dopasowanie modeli / Models fit			
F	1,71*	6,25***	8,52***
R ²	0,08	0,33	0,43
SR ²	0,03	0,27	0,38
ΔR^2	0,08	0,25	0,10
FAR ²	1,71*	14,20***	18,25***

Model 1 – tylko ZDO / only DOV, model 2 – ZDO i wymiary etyki pracy wg WPEP / DOV and dimension of work ethic according to MWEP, model 3 – ZDO, wymiary wg WPEP i wymiary przywiązania do organizacji wg SPO / DOV, dimensions according to MWEP and dimensions of organizational commitment according to OCS. F – statystyka F / F statistic, SR² – skorygowany R² / adjusted R², ΔR^2 – zmiana R² / change of R², FAR² – F zmiany R² / F of change R².

^a W przypadku ZDO pozostawiono w tabeli zmienne, które uzyskały istotne statystycznie standaryzowane współczynniki β / In the case of DOV only significant standardized regression coefficients β are shown.

*** $p < 0,001$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$.

Inne skróty jak w tabeli 1 / Other abbreviations as in Table 1.

$p < 0,05$, $df = 329$, częściowe $\eta^2 = 0,04$), średnie wypalenie: prawnicy – 67,64, informatycy – 70,72, lekarze – 59,68, kolejarze – 64,76, urzędnicy – 64,76, nauczyciele – 62,76. Zmienne demograficzne i organizacyjne w tych badaniach wyjaśniają tylko ok. 3% wariancji wypalenia.

Wprowadzenie do modelu regresji wymiarów etyki wiązało się z istotnym przyrostem R^2 – o niecałe 25%. Predyktorami wypalenia okazały się traktowanie pracy jako centralnej wartości w życiu, wartościowanie ciężkiej pracy, spostrzeganie pracy jako obowiązku i wartości moralnej oraz niechęć do czasu wolnego i gotowość do moralnego postępowania. Zmienne te wyjaśniają łącznie ok. 24% wariancji wypalenia i obniżają jego poziom.

Wprowadzenie do analizy regresji ostatniego bloku, czyli wymiarów przywiązania do organizacji, także wiązało się z istotnym przyrostem R^2 o następne 9%. Negatywnym predyktorem wypalenia, obniżającym jego poziom, okazało się tu wyraźnie przywiązanie afektywne. Wymiary przywiązania wyjaśniają łącznie ok. 9% wariancji wypalenia. Jednak wprowadzone tuż po bloku zmiennych ZDO, jako 2 blok, zwiększają poziom wyjaśnienia wariancji wypalenia o ok. 24%. Predyktorem zmniejszającym wypalenie jest przywiązanie afektywne, a predyktorem słabo zwiększającym wypalenie jest przywiązanie trwania.

OMÓWIENIE

Na podstawie wyników tego badania można przyjąć prawdziwość postawionych hipotez. Wymiary etyki pracy, czyli przekonanie o wartości pracy (zmienna z zakresu postaw) oraz przywiązanie do organizacji są negatywnie związane z wypaleniem zawodowym i jego składowymi. Jedynie poleganie na sobie koreluje dodatnio z brakiem zaangażowania w relacje z klientem i właściwie nie koreluje z wyczerpaniem oraz rozczarowaniem. Najsilniej, chociaż umiarkowanie, korelują z wymiarami wypalenia zawodowego tzw. wymiary energetyczne etyki pracy, bazujące na wewnętrznym przeświadczeniu osoby, że należy zwiększać wysiłek w wykonywanie pracy (spostreżanie pracy jako obowiązku moralnego, wartościowanie ciężkiej pracy, praca jako centralna wartość) [22]. Ze składnikami wypalenia słabo korelują wymiary czasowe wynikające z przekonania, że należy wydłużać czas pracy (niechęć do czasu wolnego oraz odraczanie gratyfikacji). Jedynie niechęć do marnowania czasu wiąże się silniej z wymiarem rozczarowania oraz wyczerpania. Te przekonania, wyrażające gotowość

do przeznaczania czasu na pracę, wiążą się także z niższym wypaleniem.

Wszystkie wymiary przywiązania do organizacji korelują negatywnie z wypaleniem i jego składowymi. Najsilniej, chociaż tylko przeciętnie, z wypaleniem zawodowym związane są przywiązanie afektywne oraz normatywne. Wyniki te są zbieżne z rezultatami badań, w których zaangażowanie w pracę, negatywnie skorelowane z wypaleniem zawodowym, podnosi przywiązanie do organizacji [20]. Z wymiarami etyki pracy korelują składowe wypalenia zawodowego – rozczarowanie, nieco słabiej – wyczerpanie oraz brak zaangażowania w relacje, a najsłabiej – poczucie braku skuteczności zawodowej.

Predyktorami wypalenia są przede wszystkim tzw. energetyczne wymiary etyki pracy, czyli spostrzeganie pracy jako wartości moralnej, praca jako centrum życia, wysokie wartościowanie ciężkiej pracy, niechęć do czasu wolnego (wymiar czasowy), a także gotowość do moralnego postępowania oraz przywiązanie afektywne do organizacji. Należy tu zaznaczyć, że przywiązanie afektywne jest silnie skorelowane z przywiązaniem normatywnym i te 2 rodzaje przywiązania mogą obniżać wypalenie, mimo iż w analizie regresji przywiązanie normatywne i trwania nie były istotnymi predyktorami tej zmiennej.

Można zatem przypuszczać, że wymiary etyki pracy oraz afektywne i normatywne przywiązanie do organizacji obniżają poziom wypalenia zawodowego oraz że zmniejszają rozczarowanie pracą. Zmienne te mogą więc występować, zgodnie z modelem Wymagań–zasobów pracy, w roli zasobów zmniejszających poziom wypalenia (hipoteza bufora) [2]. Wysokie wartościowanie pracy, przywiązywanie wagi do wysiłku, czyli tzw. wymiary energetyczne (wartościowanie ciężkiej pracy i stawianie pracy w centrum życia) i dążenie do wydłużania czasu pracy (wymiar czasowy) oraz gotowość do uczciwego postępowania mogą zostać uznane za zasoby osobiste, które sprzyjają zaangażowaniu w pracę i przeciwdziałają wypaleniu [11,22]. Osoby przekonane o wartości pracy zawodowej, spostrzegające pracę jako drogę do uzyskania powodzenia, wartościujące uczciwość, są zatem chronione przed wypaleniem. Należy też zaznaczyć, że wysokie wyniki na poszczególnych wymiarach etyki pracy korelują pozytywnie z przywiązaniem do organizacji, czyli mogą wzmacniać przywiązanie afektywne oraz normatywne [22,23].

Wymiary etyki pracy są jednak najprawdopodobniej tylko jednym z wielu czynników przywiązania, które jest także związane z klimatem, kulturą firmy

oraz percepcją sprawiedliwości organizacyjnej [12,22]. Stąd przywiązanie organizacyjne można pośrednio spostrzegać też jako wskaźnik istnienia znacznego poziomu zasobów pracy, takich jak autonomia pracy, wsparcie, bezpieczeństwo, otrzymywanie informacji zwrotnych o jakości wykonania obowiązków, sprawiedliwość organizacyjna (zasady przyznawania nagród i awansu) oraz pozytywny klimat zakładu pracy [25]. Takie zasoby zwiększają poziom przywiązania do organizacji, a także zwrotnie etykę pracy – nie można odrzucać takiego kierunku zależności ze względu na to, że badanie miało charakter korelacyjny. Stąd też należy w praktyce zalecać zwiększanie poziomu wymienionych wyżej zasobów organizacyjnych i oczekiwać, że wpłynie to pozytywnie zarówno na przywiązanie do miejsca pracy, jak i na moralne standardy pracowników oraz na ich stosunek do wykonywanych obowiązków służbowych. Warto też zatrudniać osoby o wysokiej etyce pracy – ceniące sobie pracę i ograniczające czas wolny – bowiem najprawdopodobniej chroni ona przed wypaleniem.

Ograniczenia badania

Przeprowadzone badanie miało swoje ograniczenia. Zastosowany model korelacyjny i badanie poprzeczne, przeprowadzane w jednym momencie, nie pozwalają wnioskować o kierunku zależności między zmiennymi. Nie zmienia to jednak faktu, że mniejsze wypalenie zawodowe współwystępuje z wyższą etyką pracy oraz wyższym przywiązaniem do organizacji. Aby uchwycić kierunek zależności, należałoby przeprowadzić też badania podłużne, w których etyka pracy byłaby badana jako pierwsza, a następnie badano by pozostałe zmienne, czyli przywiązanie do organizacji, kulturę i klimat zakładu pracy, a na końcu – wypalenie zawodowe. Autorzy planują przeprowadzenie takich badań, nieograniczających się jednak jedynie do pomiarów oddzielonych kilkutygodniowymi przerwami, ale takich, w których pomiary są prowadzone w odstępach kilkumiesięcznych.

Interesujące byłoby również badanie osób nowo przyjmowanych do pracy, które nie były objęte uwagą w tej analizie i obserwacja tego, czy wysoka etyka pracy, mierzona w pierwszej fazie zatrudnienia, rzeczywiście wiąże się z niższym wypaleniem zawodowym. Może się bowiem okazać, że wysoki poziom etyki pracy sprzyja wypaleniu. Przypuszczalnie osoba, która silnie wierzy w wartość pracy i traktuje ją jako środek do osiągania sukcesów, w przypadku porażki może zareagować obniżeniem zaangażowania w pracę, co będzie skutkować

wypaleniem. Z drugiej strony wysoki poziom etyki pracy powinien chronić przed takimi doznaniem [23], a w organizacjach sprawnie zarządzanych zwiększać zaangażowanie. Warto byłoby zweryfikować tę kwestię w kolejnych badaniach.

WNIOSKI

Reasumując, prezentowane wyniki potwierdzają, iż wypalenie zawodowe jest związane negatywnie z etyką pracy, przekonaniem pracownika na temat wartości pracy i jej znaczenia w życiu. Zależy ono od jego stosunku do czasu wolnego i wartości etycznych. Wypalenie zawodowe jest też związane negatywnie z przywiązaniem pracownika do organizacji.

Wyniki przekonują, że wypalenie zawodowe koreluje zarówno z czynnikami organizacyjnymi oraz niekorzystną relacją zasobów pracy do wymagań pracy (mniejsze przywiązanie do organizacji oznacza większe wypalenie), jak i zasobami osobistymi (z wysoką etyką pracy wiąże się raczej mniejsze wypalenie).

Zastosowany w badaniu kwestionariusz LBQ obejmuje istotną dla etyki pracy egzystencjalną perspektywę w postaci rozczarowania. Zebrane rezultaty pozwalają wnioskować, że wysoka etyka pracy oraz przywiązanie do organizacji chronią przed rozczarowaniem i wypaleniem zawodowym.

Autorzy uważają, że badanie to może być kontynuowane. Warto byłoby wykonać kolejne analizy, na podstawie nowych danych empirycznych, by zweryfikować wnioski płynące z otrzymanych tu wyników. Można by posłużyć się w tym celu również *Oldenburskim kwestionariuszem wypalenia zawodowego* [16], który obejmuje 2 składniki wypalenia: wyczerpanie i brak zaangażowania, ściśle mieszczące się w ramach modelu *Wymagań–zasobów pracy* (JD-R model). Badania należałoby przeprowadzić też na innych próbach, przy jednoczesnej kontroli jakości klimatu organizacyjnego. Rezultaty tych badań mogłyby pozwolić na sformułowanie praktycznych zaleceń profilaktycznych, odnoszących się do podjęcia działań polegających na optymalizacji warunków środowiska pracy, takich jak działania służące podnoszeniu motywacji i zadowolenia z pracy. Zapobiegałoby to głównym źródłom wypalenia zawodowego doświadczanego przez reprezentantów różnych zawodów.

Z wniosków tego badania płynie wyraźne zalecenie poprawy warunków pracy, np. poprzez wprowadzenie systemu nagród adekwatnych do wysiłku, co zwiększałoby przywiązanie do organizacji oraz etykę pracy. Ważna jest również troska o takie elementy organizacji jak

jej kultura i standardy etyczne, w tym przede wszystkim dbałość o sprawiedliwość oraz zatrudnianie osób o wysokiej etyce pracy, dążących do realizacji wysokich standardów w aktywności zawodowej i nastawionych na osiągnięcie mistrzostwa.

PIŚMIENNICTWO

1. Schaufeli W.B., Leiter M.P., Maslach C.: Burnout: 35 years of research and practice. *Career Dev. Int.* 2009;14(3):204–220, <https://doi.org/10.1108/13620430910966406>
2. Demerouti E., Bakker A.B., Nachreiner F., Schaufeli W.B.: A model of burnout and life satisfaction amongst nurses. *J. Adv. Nurs.* 2001;32(2):454–464, <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2000.01496.x>
3. Van Dierendonck D., Schaufeli W.B., Buunk B.P.: Burnout and inequity among human service professionals: A longitudinal study. *J. Occup. Health Psychol.* 2001;6(1):43, <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.1.43>
4. Antoniou A.S., Polychroni F., Vlachakis A.N.: Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. *J. Manag. Psychol.* 2006;21(7):682–690, <https://doi.org/10.1108/02683940610690213>
5. Burke R.J., Mikkelsen A.: Burnout among Norwegian police officers: Potential antecedents and consequences. *Int. J. Stress Manag.* 2006;13(1):64, <https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.1.64>
6. Leiter M.P., Maslach C.: Six areas of worklife: A model of the organizational context of burnout. *J. Health Hum. Serv. Adm.* 1999;21(4):472–489
7. Leiter M.P., Maslach C.: Interventions to prevent and alleviate burnout. W: Leiter M.P., Bakker A.B., Maslach C. [red.]. *Burnout at work: A psychological perspective*. Psychology Press, Hove 2014, ss. 145–167
8. Robakowska M., Tyrańska-Fobke A., Walkiewicz M., Tartas M.: Adaptive and maladaptive perfectionism, and professional burnout among medical laboratory scientists. *Med. Pr.* 2018;69(3):253–260, <https://doi.org/10.13075/mp.5893.00644>
9. Springer A., Oleksa K.: Praca emocjonalna a wypalenie zawodowe – analiza porównawcza pracy nauczycieli i pracowników sektora usług komercyjnych. *Med. Pr.* 2017;68(5):605–615, <https://doi.org/10.13075/mp.5893.00556>
10. Sygit-Kowalkowska E., Weber-Rajek M., Herkt M., Ossowski R.: Wypalenie zawodowe u funkcjonariuszy służby więziennej. Rola osobowości i wybranych cech zawodowych. *Med. Pr.* 2017;68(1):85–94, <https://doi.org/10.13075/mp.5893.00499>
11. Schaufeli W.B., Bakker A.B., Van Rhenen W.: How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *J. Organ. Behav.* 2009;30(7):893–917, <https://doi.org/10.1002/job.595>
12. Brown S.: A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychol. Bull.* 1996;120:235–255, <https://doi.org/10.1037/0033-2909.120.2.235>
13. Morrow P.: *The theory and measurement of work commitment*. JAI Press, Greenwich 1993
14. Cannon N.H., Herda D.N.: Auditors' organizational commitment, burnout, and turnover intention: A Replication. *Behav. Res. Account.* 2016;28(2):69–74, <https://doi.org/10.2308/bria-51455>
15. Maslach C., Schaufeli W.B., Leiter M.P.: Job burnout. *Annu. Rev. Psychol.* 2001;52:397–422, <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
16. Baka Ł., Basińska B.: Psychometryczne właściwości polskiej wersji Oldenburskiego Kwestionariusza Wypalenia Zawodowego (OLBI). *Med. Pr.* 2016;67(1):2941, <https://doi.org/10.13075/mp.5893.00353>
17. Santinello M.: *LBQ Link Burnout Questionnaire: Manuale*. Giunti O.S. Organizzazioni Speciali, Firenze 2007
18. Pines A.: Burnout: An existential perspective. W: Schaufeli W.B., Maslach C., Marek T. [red.]. *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. Taylor & Francis, Washington 1993, ss. 33–52
19. Hakanen J.J., Bakker A.B., Schaufeli W.B.: Burnout and work engagement among teachers. *J. School Psychol.* 2006; 43:495–513, <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
20. Schaufeli W.B., Taris T.W.: A critical review of the job demands-resources model: implications for improving work and health. W: Bauer G., Hämmig O. [red.]. *Bridging occupational, organizational and public health: A transdisciplinary approach*. Springer, Dordrecht 2014, ss. 43–68
21. Weber M.: *Etyka protestancka i duch kapitalizmu*. Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2011
22. Grabowski D., Chudzicka-Czupała A.: Wielowymiarowy Profil Etyki Pracy (WPEP). Charakterystyka psychometryczna polskiej wersji kwestionariusza Multidimensional Work Ethic Profile. *Psychol. Społ.* 2015;10(33):210–230
23. Miller M.J., Woehr D.J., Hudspeth N.: The meaning and measurement of work ethic: Construction and initial validation of a multidimensional inventory. *J. Vocat. Behav.* 2002;60:451–489, <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1838>
24. Allen N.J., Meyer J.P.: Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *J. Vocat. Behav.* 1996;49:252–276, <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0043>
25. Meyer J.P., Allen N.J.: A three-component conceptualization of organizational commitment. *Hum. Resour. Man-*

- ag. Rev. 1991;1:61–89, [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
26. Meyer J.P., Herscovitch L.: Commitment in the workplace: Toward a general model. *Hum. Resour. Manag. Rev.* 2001;11(3):299–326
27. Cullen J.B., Parboteeah K.P., Victor B.: The effects of ethical climates on organizational commitment: A two-study analysis. *J. Bus. Ethics.* 2003;46(2):127–141, <https://doi.org/10.1023/A:1025089819456>
28. Simonson A., Bender A., Fethrolf O., Hancock S., Krodell K., Reistad K. i wsp.: Exploring relationships between work ethic and organizational commitment. *Int. Res. J. Hum. Resour. Soc. Sci.* 2017;4(1):53–84
29. Kalliath T.J., O’driscoll M.P., Gillespie D.F.: The relationship between burnout and organizational commitment in two samples of health professionals. *Work Stress* 1998;12(2): 179–185, <https://doi.org/10.1080/02678379808256858>
30. Jaworowska A.: LBQ. Kwestionariusz wypalenia zawodowego, polska adaptacja. Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, Warszawa 2014
31. Bańka A., Wołowska A., Bazińska R.: Polska wersja Meyera i Allen Skali Przywiązania do Organizacji. *Czas. Psychol.* 2002;8(1):65–74